Institut de la statistique du Québec

# flash-info

TRAVAIL ET RÉMUNÉRATION

*Janvier 2004*
*Volume 5, numéro 1*

## L'emploi au salaire minimum : différences et similitudes dans trois provinces du Canada

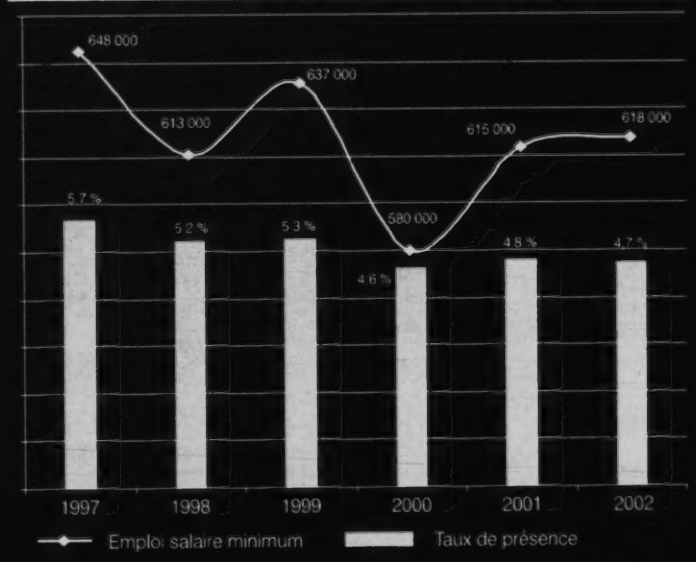
*Luc Cloutier, analyste – statistiques du travail*

S'il est une question qui demeure toujours d'actualité, c'est bien celle relative à l'emploi au salaire minimum. Que ce soit en rapport avec le niveau et le processus de révision de cette rémunération ou en rapport avec les conditions de travail de cette catégorie d'employés, souvent associées aux normes minimales du travail, l'emploi au salaire minimum suscite diverses réflexions tant de nature économique (compétitivité, lutte contre le chômage) que sociale (précarité, lutte contre la pauvreté). Au Canada[1], la question de la fixation du salaire minimum est du ressort des provinces. Ainsi, on peut s'attendre à observer des différences parfois importantes d'une province à l'autre pour cette norme minimale du travail (voir l'encart sur les taux horaires minimums au Canada).

Cet article vise à vérifier s'il existe des différences appréciables dans l'emploi au salaire minimum entre trois provinces[2] du Canada, et ce, pour diverses caractéristiques du marché du travail et des conditions de travail. Également, on cherchera à savoir si les emplois au salaire minimum se différencient des autres emplois dans les trois provinces étudiées. Depuis 1997, nous disposons de données historiques[3] sur diverses caractéristiques de la main-d'œuvre (sexe, âge, études, etc.) et sur diverses conditions de travail dont la rémunération horaire et hebdomadaire, le statut d'emploi (temporaire, permanent) et la durée du travail. Comme les données sont colligées sur une base mensuelle et que l'on distingue la province, il devient ainsi possible d'étudier, de façon plus élargie, le phénomène de l'emploi au salaire minimum au Canada.

L'article qui suit comporte trois parties. La première situe l'importance de l'emploi au salaire minimum au Canada et dans certaines provinces entre 1997 et 2002. Toujours en rapport avec l'évolution de l'emploi au salaire minimum, la deuxième partie analyse et compare certaines conditions de travail et caractéristiques de la main-d'œuvre pour le Québec, l'Ontario et la Colombie-Britannique. Enfin, la dernière partie dresse un portrait plus détaillé pour

Figure 1
**Évolution du nombre d'employés rémunérés au taux du salaire minimum et taux de présence de ce type d'emploi, Canada, 1997-2002**




**Également dans ce numéro :**

Administration municipale : données inédites de l'Enquête sur la rémunération globale en 2003 ..... 8

L'Enquête sur la rémunération globale au Québec en 2003 ..... 11

1 Les employés qui travaillent dans des entreprises de juridiction fédérale sont assujettis au taux de salaire minimum en vigueur dans la province où leur emploi se trouve. Aux États-Unis, le gouvernement fédéral fixe le salaire minimum mais chaque État est libre de le rehausser.

2 Soit le Québec, l'Ontario et la Colombie-Britannique qui regroupaient, en 2002, 83,5 % de l'emploi au salaire minimum au Canada.

3 On fait référence aux données de l'Enquête sur la population active (EPA) de Statistique Canada.

Québec

ces mêmes provinces à la fois pour l'emploi au salaire minimum et pour les autres emplois en 2002.

## L'importance de l'emploi au salaire minimum

Au Canada, on estimait qu'il y avait près de 650 000 personnes qui occupaient un emploi rémunéré au taux horaire minimum en 1997. Ce nombre était quelque peu inférieur en 2002, soit de l'ordre de 618 000 (voir figure 1). La figure 1 nous renseigne également sur l'importance relative de l'emploi au salaire minimum dans l'emploi total (excluant le travail indépendant).

En 1997, 5,7 % de la population occupée avait un emploi au salaire minimum comparativement à 4,7 % en 2002. Comme on peut le constater, on assiste durant cette période à des fluctuations, dont une baisse notable en 2000. En général, on peut dire qu'au Canada, vu sous l'angle du taux de présence, l'emploi au salaire minimum a reculé durant la période étudiée.

Toutefois, cette tendance n'est pas nécessairement révélatrice de celles des principales provinces étudiées comme on peut le voir au tableau 1.

On constate que, peu importe l'année choisie durant la période 1997-2001, c'est au Québec que le taux de présence de l'emploi rémunéré au salaire minimum est le plus élevé. La différence la plus prononcée s'observe en 2001 où un écart de trois points de pourcentage sépare le Québec (7,1 %) de l'Ontario (4,1 %)[4]. C'est d'ailleurs cette année-là que l'emploi au salaire minimum, exprimé en nombre, est le plus important au Québec. En 2002, le taux de présence de l'emploi au salaire minimum atteint un sommet (7,7 %) en Colombie-Britannique. Ce taux de présence est presque deux fois plus élevé qu'en Ontario.

En Ontario, contrairement aux deux autres provinces étudiées, l'emploi au salaire minimum suit une tendance à la baisse tout au long de la période analysée. Le taux de présence de ce type d'emploi passe ainsi de 5,6 % en 1997 à 3,9 % en 2002. Une explication fort plausible de cette baisse est que, concurremment à un gel du salaire minimum observé depuis 1995, il pourrait y avoir eu des augmentations salariales, si minimes soient-elles, pour certains employés initialement rémunérés au taux horaire minimum. En effet, lorsque le salaire minimum n'augmente pas sur une période donnée, on assisterait à une certaine érosion naturelle du taux de présence de l'emploi au salaire minimum.

Tableau 1

**Nombre d'employés rémunérés au taux horaire minimum et taux de présence de ce type d'emploi, 1997-2002**

| | Québec | | Ontario | | Colombie-Britannique | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | k | % | k | % | k | % |
| 1997 | 172,1 | 6,4 | 249,5 | 5,6 | 93,0 | 6,2 |
| 1998 | 165,9 | 6,0 | 246,1 | 5,3 | 76,6 | 5,2 |
| 1999 | 181,3 | 6,4 | 235,4 | 4,9 | 68,6 | 4,5 |
| 2000 | 158,8 | 5,4 | 223,5 | 4,5 | 72,6 | 4,6 |
| 2001 | 214,5 | 7,1 | 206,1 | 4,1 | 97,3 | 6,2 |
| 2002 | 192,0 | 6,2 | 201,0 | 3,9 | 122,9 | 7,7 |

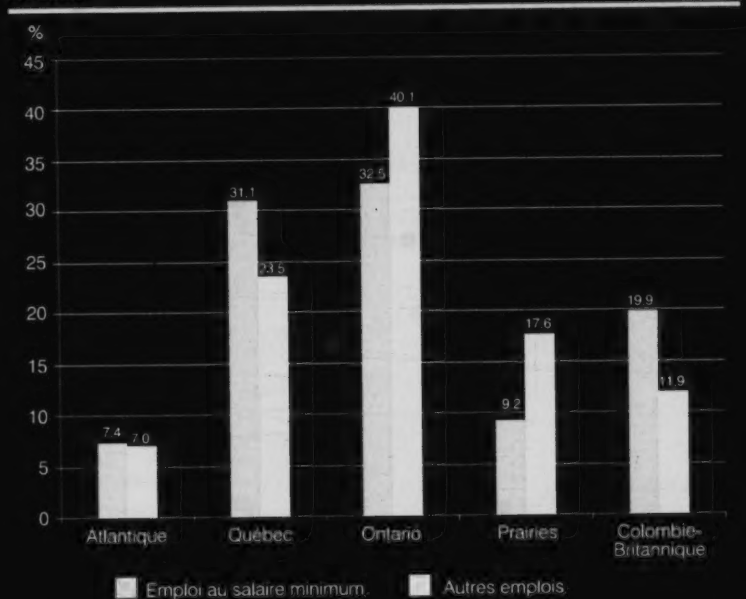
À l'inverse, les résultats du tableau 1, mis en relation avec les données de l'encart, indiquent qu'une hausse du salaire minimum semble coïncider avec une augmentation de l'emploi au salaire minimum comme en témoignent le Québec en 2001 et la Colombie-Britannique en 2001 et en 2002.

Mais qu'est-ce qui peut expliquer une telle situation? Outre le fait qu'on pourrait observer une véritable croissance de l'emploi au salaire minimum (nouveaux emplois), une augmentation du salaire minimum peut amener temporairement un élargissement « artificiel » de la couverture de ce type d'emploi. Ainsi, on ne s'étonnera pas de constater que, si on augmente de 6,50 $ à 7,00 $ le taux horaire minimum, les emplois déjà rémunérés dans cette tranche de rémunération viendront gonfler naturellement l'importance de l'emploi au salaire minimum surtout si leur poids relatif dans l'emploi total est non négligeable. C'est ce qui semble se produire au Québec et en Colombie-Britannique.

Par ailleurs, est-ce que la répartition de l'emploi au salaire minimum et celle des autres emplois entre les régions[5] du Canada sont identiques? La figure 2 nous indique qu'à l'exception de la région de l'Atlantique, qui comprend les provinces situées à l'est du Québec, la répartition n'est pas la même.

Figure 2

**Répartition procentuelle des employés selon le type d'emploi et la région en 2002**




4. Entre février et décembre 2001, le taux horaire minimum était de 7,00 $ au Québec et de 6,85 $ en Ontario.
5. Uniquement pour les fins de l'analyse de cette figure, nous utilisons le terme « région » étant donné que les régions de l'Atlantique et des Prairies sont composées d'au moins deux provinces.

Ainsi, l'Ontario et la région des Prairies (Manitoba, Saskatchewan, Alberta) accaparent respectivement 40,1 % et 17,6 % des emplois non rémunérés au salaire minimum alors que la part des emplois au salaire minimum y est plus faible, soit respectivement de 32,5 % et 9,2 %. Dans les deux cas, il s'agit d'un écart de plus ou moins 8 points de pourcentage. Cet écart est sensiblement le même pour les provinces du Québec et de la Colombie-Britannique mais à la différence que c'est l'emploi au salaire minimum qui est proportionnellement plus important. Cela s'explique par le taux de présence plus élevé de ce dernier type d'emploi dans ces deux provinces par rapport à l'Ontario et aux Prairies.

## Évolution du phénomène sous d'autres aspects

Dans cette section, nous étudierons l'évolution de l'emploi au salaire minimum selon quatre aspects : la présence des femmes, le travail à temps partiel, le travail temporaire et la faible durée du travail des employés (moins de douze mois d'ancienneté chez le même employeur). Il existe aussi bien d'autres caractéristiques importantes qui peuvent être mises en relation avec l'emploi au salaire minimum. La dernière partie de cet article élargit d'ailleurs l'analyse en ce sens pour l'année 2002 (voir tableau 4).

Tableau 2
**Importance de l'emploi féminin et de l'emploi à temps partiel dans l'emploi au salaire minimum, 1997-2002**

| | Femmes | | | Temps partiel | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Québec | Ontario | Colombie-Britannique | Québec | Ontario | Colombie-Britannique |
| | % | | | | | |
| 1997 | 60,2 | 58,6 | 59,9 | 48,0 | 60,4 | 52,4 |
| 1998 | 59,8 | 57,8 | 59,6 | 51,4 | 60,7 | 50,9 |
| 1999 | 59,2 | 62,0 | 65,1 | 52,8 | 62,5 | 51,2 |
| 2000 | 62,2 | 62,6 | 63,0 | 52,5 | 66,1 | 52,9 |
| 2001 | 70,3 | 65,7 | 61,1 | 55,7 | 66,0 | 50,3 |
| 2002 | 66,6 | 65,5 | 58,1 | 57,5 | 68,8 | 53,0 |

Tableau 3
**Importance de l'emploi temporaire et de la faible durée de l'emploi dans l'emploi au salaire minimum, 1997-2002**

| | Temporaire | | | Durée de moins de 12 mois | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Québec | Ontario | Colombie-Britannique | Québec | Ontario | Colombie-Britannique |
| | % | | | | | |
| 1997 | 25,3 | 22,1 | 18,2 | 44,5 | 49,8 | 56,7 |
| 1998 | 29,6 | 26,3 | 22,4 | 50,9 | 54,7 | 58,5 |
| 1999 | 30,8 | 26,8 | 21,1 | 52,3 | 54,4 | 51,7 |
| 2000 | 33,8 | 29,3 | 27,3 | 50,3 | 56,7 | 53,2 |
| 2001 | 34,6 | 31,3 | 26,5 | 53,0 | 55,3 | 53,4 |
| 2002 | 32,7 | 31,6 | 28,5 | 52,5 | 54,4 | 51,1 |

Peu importe la province (voir tableau 2), la présence des femmes est prédominante dans l'emploi au salaire minimum. Ainsi, environ 6 à 7 personnes sur 10 qui occupent un tel emploi sont des femmes. Sur la période étudiée, on observe une croissance régulière du taux de présence de l'emploi féminin au salaire minimum en Ontario (augmentation de près de 7 points de pourcentage) alors que cela n'est pas le cas pour les autres provinces. En Colombie-Britannique, une baisse du taux de présence de l'emploi féminin est même constatée durant les années 2000 à 2002. Au Québec, l'année 2001 est celle où il y a eu la plus grande proportion de femmes dans l'emploi au salaire minimum (70,3 %); cette année-là est d'ailleurs celle où il y a eu la plus grande hausse annuelle tant sur le plan du nombre que sur celui du taux de présence de l'emploi au salaire minimum pour la période étudiée (voir tableau 1).

Par ailleurs, les données du tableau 2 confirment l'importance du temps partiel dans l'emploi au salaire minimum, et ce, particulièrement au Québec et en Ontario. En effet, de 1997 à 2002, le taux de l'emploi à temps partiel augmente de 9,5 points de pourcentage au Québec pour se fixer à 57,5 % en 2002 et de 8,4 points de pourcentage en Ontario pour s'établir à 68,8 % en 2002.

Par contre, cette tendance ne s'observe pas en Colombie-Britannique où une relative stabilité est plutôt notée. Peu importe l'année, le taux de l'emploi à temps partiel est toujours plus important en Ontario. L'écart avec le Québec varie de façon notable, soit de 9,3 points de pourcentage (en 1998) à 13,6 points de pourcentage (en 2000). À ce chapitre, les différences entre le Québec et la Colombie-Britannique sont beaucoup moins prononcées.

Des résultats sur l'importance relative de l'emploi temporaire et de la faible durée d'emploi (moins de douze mois) dans l'emploi au salaire minimum sont présentés dans le tableau 3. Quel enseignement peut-on en tirer?

D'année en année, les données indiquent généralement une augmentation de l'emploi temporaire pour les trois provinces étudiées. De 1997 à 2002, l'augmentation est de 7,4 points de pourcentage au Québec, de 9,5 points en Ontario et de 10,3 points en Colombie-Britannique. Peu importe l'année, c'est au Québec que l'emploi temporaire est le plus présent (près de 35 % en 2001) tandis que la Colombie-Britannique affiche le taux le moins élevé.

L'impact de la hausse du taux de présence de l'emploi temporaire se fait sentir dans la proportion d'emplois de moins de douze mois autant pour le Québec que pour l'Ontario. Ainsi, de 1997 à 2002, la proportion d'emplois au salaire minimum avec une durée d'emploi de moins de douze mois passe de 44,5 % à 52,5 % au Québec et de 49,8 % à 54,4 % en Ontario. La situation en Colombie-Britannique semble toutefois inversée car une certaine tendance à la baisse dans l'emploi avec une durée de moins de douze mois est observée.

## L'emploi au salaire minimum et les autres emplois selon les provinces

Le tableau 4 dresse un portrait détaillé de l'emploi rémunéré au salaire minimum et des autres emplois en 2002 pour les trois provinces étudiées. Les résultats portent sur certaines caractéristiques des employés, de l'emploi et du marché du travail.

Outre le fait que la présence des femmes est majoritaire dans l'emploi au salaire minimum (voir tableau 2), le tableau 4 nous révèle que l'écart entre le taux de l'emploi féminin au salaire minimum et celui des autres emplois est beaucoup moins important en Colombie-Britannique (9,4 points) que dans les deux autres provinces (17,7 points en Ontario et 20,3 points au Québec). Cette situation s'explique en bonne partie par la présence plus sentie des hommes de la Colombie-Britannique dans l'emploi au salaire minimum qu'au Québec et en Ontario[6].

Peu importe la province, le poids démographique des moins de 20 ans dans les autres emplois demeure relativement faible (3,3 % à 4,5 % de la main-d'œuvre). Il en va autrement pour les emplois au salaire minimum. Ainsi, en Ontario, on constate qu'environ 6 travailleurs sur 10 de cette catégorie d'emploi ont moins de 20 ans. Mais cette situation semble particulière à cette province puisque, au Québec, ils ne sont que 44,7 % à être dans ce groupe d'âge et, en Colombie-Britannique, ils sont seulement 34,5 %. C'est dans le groupe des 20-29 ans que l'on retrouve le moins de travailleurs au salaire minimum en Ontario (16,4 %). Cette situation est également observée dans les autres provinces même si celles-ci affichent une plus grande proportion d'emplois au salaire minimum dans ce groupe d'âge.

On ne se surprendra pas de constater que la proportion d'employés ayant complété uniquement des études secondaires ou moins est beaucoup plus faible dans les emplois non rémunérés au salaire minimum (environ le tiers) que dans les emplois rémunérés au salaire minimum. Toutefois, il est plus surprenant de constater que l'écart entre ces deux groupes d'employés varie de façon importante d'une province à l'autre. Ainsi en Ontario, cet écart est de 37,7 points de pourcentage; il glisse à 27,0 points en Colombie-Britannique et à seulement 18,1 points au Québec. Dans cette dernière province, environ un travailleur sur deux rémunéré au salaire minimum a fait ou est aux études postsecondaires (48,6 %), soit la proportion la plus élevée[7].

On associe souvent l'emploi au salaire minimum avec le fait d'être concurremment aux études. Les données du tableau 4 nuancent cette observation puisque, en majorité, les employés de ce type d'emploi ne sont pas étudiants ou, le sont uniquement à temps partiel[8]. Dans l'emploi au salaire minimum, cette situation est le cas pour 72,3 % des employés en Colombie-Britannique, pour les deux tiers au Québec et, dans une moindre mesure, pour environ un travailleur sur deux en Ontario[9]. Par contre, les proportions d'employés aux études à temps plein sont nettement plus élevées dans les emplois rémunérés au salaire minimum que dans les autres emplois; les différences vont de 21,9 à 39,6 points de pourcentage selon la province.

On peut soutenir raisonnablement que le fait de travailler au salaire minimum et d'avoir concurremment un ou plus d'un enfant à sa charge peut, dans certains cas, représenter une réalité socioéconomique difficile. Cette situation (salaire minimum et enfants à charge) est le fait de 15 % de l'ensemble des employés au salaire minimum en Colombie-Britannique et de 12,8 % au Québec. Dans ce dernier cas, cela représente près de 25 000 personnes qui ont un ou plus d'un enfant de moins de 16 ans[10].

En moyenne, la durée du travail habituelle (base hebdomadaire) est plus courte chez les employés au salaire minimum que chez les autres employés. Entre ces deux groupes, les écarts diffèrent selon la province. Ainsi, l'Ontario affiche un écart de 13,7 heures, le Québec, de 10,1 heures et la Colombie-Britannique, de 8,4 heures. Bien que la durée du travail habituelle moyenne des employés au salaire minimum soit inférieure au seuil de l'emploi à temps plein (30 heures), la différence n'est que de 3,2 heures en Colombie-Britannique et de 4,7 heures au Québec. En Ontario cette différence est plus élevée, se chiffrant à 7,3 heures. Ces résultats se reflètent dans l'importance relative de l'emploi à temps plein.

Le tableau 4 révèle à cet effet que près d'un employé au salaire minimum sur deux en Colombie-Britannique (47 %) travaille à temps plein; ce taux baisse à 42,5 % au Québec et à 31,2 % en Ontario. Comme nous l'avions constaté au tableau 2, le temps partiel prédomine. Mais celui-ci exprime-t-il l'intention des travailleurs? À la lecture des résultats, il semblerait bien que oui. Selon les provinces, environ 7 à 8 employés au salaire minimum sur 10 travaillent à temps partiel par choix[11]. Notons que le temps partiel choisi est un peu moins important chez les autres employés. Ces différences observées dans la durée du travail ne sont pas sans affecter la rémunération des employés.

La rémunération hebdomadaire est évidemment plus faible dans l'emploi au salaire minimum. En moyenne, celle-ci est la plus élevée en Colombie-Britannique (199 $); le Québec suit avec une rémunération moyenne de 167 $ alors qu'en Ontario, elle n'est que de 142 $. La durée du travail plus élevée en Colombie-Britannique et un taux de salaire minimum plus important (voir l'encart) expliquent pourquoi cette province se démarque des autres.

6. Selon les données de l'encart, c'est en Colombie-Britannique que le salaire minimum est le plus élevé durant la période 1997-2002.
7. Ces différences peuvent être, en partie, attribuables au fait que les étudiants québécois inscrits au niveau collégial sont, dans l'Enquête sur la population active, classés dans le niveau « études postsecondaires » alors que dans les autres provinces ce niveau d'enseignement n'existant pas, les étudiants peuvent se retrouver selon leur cheminement scolaire soit au niveau secondaire ou au niveau postsecondaire (université).
8. Afin de faire ressortir l'importance des études, nous avons distingué les employés qui étudiaient à temps plein de ceux qui étudiaient à temps partiel. Comme la proportion d'étudiants à temps partiel dans l'emploi au salaire minimum est relativement faible (variant de 3,2 % à 5,6 % selon la province), nous avons regroupé celle-ci avec les employés qui ne sont pas des étudiants.
9. La proportion d'employés aux études peut varier à la hausse ou à la baisse selon le mois de l'année en raison du calendrier scolaire et du niveau d'enseignement. Comme la donnée présentée est une moyenne annuelle, celle-ci reflète donc les douze mois de l'année.
10. Environ les deux tiers (64,8 %) de ces personnes vivent avec un conjoint ou une conjointe qui travaille également (données non présentées).
11. Les principales raisons pour le temps partiel choisi sont : la maladie ou l'incapacité, les obligations personnelles ou familiales et les études. Comme on l'a vu, cette dernière raison est plus présente dans l'emploi au salaire minimum que dans les autres emplois.

Tableau 4

**Portrait détaillé de l'emploi au salaire minimum et des autres emplois en 2002, provinces choisies[1,2]**

| | Unité | Québec | | Ontario | | Colombie-Britannique | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Emploi au salaire minimum | Autres emplois | Emploi au salaire minimum | Autres emplois | Emploi au salaire minimum | Autres emplois |
| Femmes | % | 66,6 | 46,3 | 65,5 | 47,8 | 58,1 | 48,7 |
| Hommes | % | 33,4 | 53,7 | 34,6 | 52,2 | 41,9 | 51,3 |
| Moins de 20 ans | % | 44,7 | 3,3 | 61,0 | 4,5 | 34,5 | 4,0 |
| 20 à 29 ans | % | 26,0 | 22,3 | 16,4 | 21,9 | 31,1 | 21,2 |
| 30 ans et plus | % | 29,4 | 74,4 | 22,6 | 73,6 | 34,4 | 74,8 |
| Études secondaires ou moins | % | 51,4 | 33,3 | 73,5 | 35,8 | 61,0 | 34,0 |
| Études postsecondaires ou plus | % | 48,6 | 66,7 | 26,5 | 64,2 | 39,0 | 66,0 |
| N'étudie pas ou étudie à temps partiel[3] | % | 66,6 | 95,3 | 54,6 | 94,3 | 72,3 | 95,2 |
| Étudie à temps plein[3] | % | 32,7 | 4,1 | 44,4 | 4,8 | 26,0 | 4,1 |
| Avec enfant de moins de 16 ans | % | 12,8 | 32,3 | 9,3 | 32,9 | 15,0 | 30,2 |
| Sans enfant de moins de 16 ans | % | 87,2 | 67,7 | 90,7 | 67,1 | 85,0 | 69,8 |
| Durée hebdom. habituelle | h | 25,3 | 35,4 | 22,7 | 36,4 | 26,8 | 35,2 |
| Temps plein | % | 42,5 | 84,7 | 31,2 | 84,7 | 47,0 | 80,9 |
| Temps partiel | % | 57,5 | 15,3 | 68,8 | 15,3 | 53,0 | 19,1 |
| – Temps partiel choisi[4] | % | 78,7 | 70,0 | 84,0 | 72,4 | 72,8 | 67,3 |
| – Temps partiel non choisi[4] | % | 21,3 | 30,0 | 16,0 | 27,7 | 27,2 | 32,7 |
| Rémunération hebdomadaire | $ | 166,9 | 635,2 | 142,0 | 713,6 | 199,2 | 706,2 |
| Rémun. hebdom. de moins de 100 $ | % | 24,1 | 2,0 | 33,8 | 2,8 | 22,5 | 2,2 |
| Rémun. hebdom. entre 100 $ et 199 $ | % | 37,2 | 4,8 | 41,8 | 5,5 | 27,7 | 5,3 |
| Rémun. hebdom. de 200 $ ou plus | % | 38,7 | 93,3 | 24,5 | 91,7 | 49,7 | 92,4 |
| Durée moyenne d'emploi | m. | 28,6 | 92,4 | 24,5 | 83,9 | 28,4 | 83,2 |
| Durée d'emploi de moins de 12 mois | % | 52,5 | 18,2 | 54,4 | 19,0 | 51,1 | 19,3 |
| Durée d'emploi de 1 à 3 ans | % | 32,6 | 27,4 | 33,8 | 29,8 | 34,0 | 28,4 |
| Durée d'emploi de 4 ans et plus | % | 14,9 | 54,4 | 11,7 | 51,2 | 15,0 | 52,3 |
| Permanent | % | 67,4 | 86,6 | 68,4 | 89,8 | 71,5 | 88,0 |
| Temporaire | % | 32,7 | 13,4 | 31,6 | 10,3 | 28,5 | 12,0 |
| Industries des biens | % | 11,7 | 27,8 | 4,8 | 28,5 | 11,3 | 20,6 |
| – Fabrication[5] | % | 64,2 | 75,8 | 54,0 | 75,7 | 48,1 | 57,8 |
| – Industries primaires[5] | % | 29,6 | 6,3 | 33,4 | 4,2 | 41,9 | 13,9 |
| – Autres secteurs[5] | % | 6,2 | 17,9 | 12,7 | 20,1 | 10,0 | 28,4 |
| Industries des services | % | 88,3 | 72,2 | 95,2 | 71,5 | 88,7 | 79,4 |
| – Commerce de détail[6] | % | 39,2 | 16,4 | 35,2 | 15,4 | 31,3 | 15,3 |
| – Hébergement et restauration[6] | % | 27,7 | 6,5 | 34,0 | 7,4 | 34,2 | 10,0 |
| – Soins de santé et d'assist. sociale[6] | % | 6,6 | 16,3 | 4,0 | 13,5 | 3,6 | 15,7 |
| – Information, culture et loisirs[6] | % | 5,6 | 6,1 | 6,9 | 6,5 | 4,6 | 6,8 |
| – Autres secteurs[6] | % | 21,0 | 54,8 | 19,8 | 57,2 | 26,4 | 52,2 |

1. En raison de l'arrondissement des données, le total n'égale pas toujours 100.
2. À moins d'une mention spécifique, les chiffres en pourcentage sont exprimés en fonction de l'ensemble des employés de la catégorie.
3. En raison de données manquantes, le total n'égale pas 100.
4. Les pourcentages sont exprimés en fonction de l'ensemble des emplois à temps partiel.
5. Les pourcentages sont exprimés en fonction de l'ensemble des emplois dans les industries des biens.
6. Les pourcentages sont exprimés en fonction de l'ensemble des emplois dans les industries des services.

Comme la rémunération hebdomadaire moyenne des autres employés varie d'une province à l'autre (635 $ à 714 $), il s'avère pertinent de comparer le ratio de la « rémunération hebdomadaire moyenne des employés au salaire minimum » sur la « rémunération hebdomadaire moyenne des autres employés ». En 2002, celui-ci était de 28,2 % en Colombie-Britannique, de 26,3 % au Québec et de seulement 19,9 % en Ontario. Autrement dit, dans cette province, l'employé au salaire minimum recevait une rémunération hebdomadaire moyenne équivalente à près de 20 % de celle des autres employés. Selon la tranche de rémunération hebdomadaire (voir tableau 4), là encore la Colombie-Britannique se distingue puisqu'elle affiche la proportion la plus élevée d'employés au salaire minimum gagnant 200 $ ou plus par semaine (49,7 %). À titre comparatif, cette proportion est de 38,7 % au Québec et de seulement 24,5 % en Ontario.

La durée de l'emploi[12] (ancienneté chez le même employeur) est un autre aspect distinctif de l'emploi au salaire minimum. Ainsi, dans les trois provinces, la durée moyenne pour cette catégorie d'emploi est de l'ordre de deux ans comparativement à environ sept ans chez les autres employés. En moyenne, l'ancienneté des employés au salaire minimum est donc trois fois moins importante que celle des autres employés. Peu importe la province, cette situation s'explique par le fait qu'un employé au salaire minimum sur deux affiche une durée d'emploi de moins de douze mois alors qu'un employé sur deux non rémunéré au salaire minimum affiche une durée d'emploi de quatre ans ou plus. Ces différences dans la durée de l'emploi ne sont pas étrangères au fait que le taux de l'emploi temporaire est plus important dans l'emploi au salaire minimum que dans les autres emplois comme on peut le voir au tableau 4.

La proportion d'emplois temporaires est de deux à trois fois plus élevée chez les employés au salaire minimum que chez les autres employés. Dans les trois provinces, environ un employé au salaire minimum sur trois occupe un emploi temporaire. La différence la plus marquée est observée en Ontario où 31,6 % des employés au salaire minimum ont un emploi temporaire par rapport à seulement 10,3 % chez les autres employés, soit un écart important de 21,3 points de pourcentage. Au Québec, cet écart est de 19,3 points alors qu'il est de 16,5 points en Colombie-Britannique.

Enfin, l'emploi au salaire minimum est, tout comme les autres emplois, en grande majorité concentré dans les industries des services. En Ontario, la presque totalité des emplois au salaire minimum (95,2 %) s'y retrouvent. Pour le Québec et la Colombie-Britannique, on note toutefois une présence non négligeable de cette catégorie d'emploi dans les industries des biens (environ 11 %). Dans le secteur de la fabrication, le Québec se démarque puisqu'il affiche la plus grande proportion d'emplois au salaire minimum (64,2 %) par rapport à l'ensemble de l'emploi au salaire minimum dans les industries des biens.

Du côté des services, on remarque que le Québec se distingue avec les taux de présence de l'emploi au salaire minimum les plus élevés des trois provinces dans le secteur du commerce de détail (39,2 %) et dans celui des soins de santé et d'assistance sociale (6,6 %). À l'opposé, l'emploi au salaire minimum dans le secteur de l'hébergement et de la restauration est moins présent au Québec (27,7 %) qu'en Ontario (34,0 %) et en Colombie-Britannique (34,2 %). Peu importe la province, l'emploi au salaire minimum dans les industries des services est largement concentré (environ les deux tiers) dans les secteurs du commerce de détail et de l'hébergement et de la restauration.

## En conclusion...

À la lumière des multiples constats soulevés, on peut mentionner qu'il y a, pour la plupart des caractéristiques de la main-d'œuvre étudiées et des conditions de travail analysées, des différences importantes entre l'emploi au salaire minimum et les autres emplois et que cela va bien au-delà du simple taux horaire. Ce constat est valable peu importe la province qui a fait l'objet d'analyses. Il convient également de souligner qu'il y a des différences et des similitudes entre les provinces pour ce qui est spécifiquement de l'emploi au salaire minimum par rapport toujours aux différents aspects qui ont fait l'objet d'analyses. Enfin, on peut retenir que le phénomène de l'emploi au salaire minimum ne touche pas uniquement les jeunes, les étudiants et le travail à temps partiel.

Les différentes valeurs du salaire minimum ne peuvent expliquer complètement les diverses réalités observées. Mais en retour, on doit convenir que le rehaussement du salaire minimum n'est pas sans créer d'impact sur les conditions de travail ainsi que sur la dynamique de l'offre et de la demande de main-d'œuvre.

12 Plusieurs facteurs peuvent influer à la hausse comme à la baisse sur la durée moyenne de l'emploi observée. Parmi ceux-ci, soulignons le cas des démissions pour diverses raisons (retraite, études, obligations personnelles ou familiales, insatisfaction, etc.), les mises à pied permanentes, la création d'emplois et l'importance de l'emploi temporaire et permanent.

**Évolution des taux de salaire minimums sur une base horaire au Canada pour les travailleurs adultes selon la juridiction, 1997-2002**

| | | T.-N.-L. | Î.-P.-É. | N.-É. | N.-B. | Québec | Ontario | Manitoba | Sask. | Alberta | C.-B. |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | | $ | | | | | |
| Janvier | 1997 | 5,00 | 5,15 | 5,35 | 5,50 | 6,70 | 6,85 | 5,40 | 5,60 | 5,00 | 7,00 |
| Février | 1997 | 5,00 | 5,15 | 5,50 | 5,50 | 6,70 | 6,85 | 5,40 | 5,60 | 5,00 | 7,00 |
| Avril | 1997 | 5,25 | 5,15 | 5,50 | 5,50 | 6,70 | 6,85 | 5,40 | 5,60 | 5,00 | 7,00 |
| Septembre | 1997 | 5,25 | 5,40 | 5,50 | 5,50 | 6,70 | 6,85 | 5,40 | 5,60 | 5,00 | 7,00 |
| Octobre | 1997 | 5,25 | 5,40 | 5,50 | 5,50 | 6,80 | 6,85 | 5,40 | 5,60 | 5,00 | 7,00 |
| Avril | 1998 | 5,25 | 5,40 | 5,50 | 5,50 | 6,80 | 6,85 | 5,40 | 5,60 | 5,00 | 7,15 |
| Octobre | 1998 | 5,25 | 5,40 | 5,50 | 5,50 | 6,90 | 6,85 | 5,40 | 5,60 | 5,40 | 7,15 |
| Janvier | 1999 | 5,25 | 5,40 | 5,50 | 5,50 | 6,90 | 6,85 | 5,40 | 6,00 | 5,40 | 7,15 |
| Avril | 1999 | 5,25 | 5,40 | 5,50 | 5,50 | 6,90 | 6,85 | 6,00 | 6,00 | 5,65 | 7,15 |
| Octobre | 1999 | 5,50 | 5,40 | 5,60 | 5,50 | 6,90 | 6,85 | 6,00 | 6,00 | 5,90 | 7,15 |
| Janvier | 2000 | 5,50 | 5,60 | 5,60 | 5,75 | 6,90 | 6,85 | 6,00 | 6,00 | 5,90 | 7,15 |
| Octobre | 2000 | 5,50 | 5,60 | 5,70 | 5,75 | 6,90 | 6,85 | 6,00 | 6,00 | 5,90 | 7,15 |
| Novembre | 2000 | 5,50 | 5,60 | 5,70 | 5,75 | 6,90 | 6,85 | 6,00 | 6,00 | 5,90 | 7,60 |
| Janvier | 2001 | 5,50 | 5,80 | 5,70 | 5,75 | 6,90 | 6,85 | 6,00 | 6,00 | 5,90 | 7,60 |
| Février | 2001 | 5,50 | 5,80 | 5,70 | 5,75 | 7,00 | 6,85 | 6,00 | 6,00 | 5,90 | 7,60 |
| Avril | 2001 | 5,50 | 5,80 | 5,70 | 5,75 | 7,00 | 6,85 | 6,25 | 6,00 | 5,90 | 7,60 |
| Juillet | 2001 | 5,50 | 5,80 | 5,70 | 5,90 | 7,00 | 6,85 | 6,25 | 6,00 | 5,90 | 7,60 |
| Septembre | 2001 | 5,50 | 5,80 | 5,70 | 5,90 | 7,00 | 6,85 | 6,25 | 6,00 | 5,90 | 7,60 |
| Octobre | 2001 | 5,50 | 5,80 | 5,80 | 5,90 | 7,00 | 6,85 | 6,25 | 6,00 | 5,90 | 7,60 |
| Novembre | 2001 | 5,50 | 5,80 | 5,80 | 5,90 | 7,00 | 6,85 | 6,25 | 6,00 | 5,90 | 8,00 |
| Janvier | 2002 | 5,50 | 6,00 | 5,80 | 5,90 | 7,00 | 6,85 | 6,25 | 6,00 | 5,90 | 8,00 |
| Avril | 2002 | 5,50 | 6,00 | 5,80 | 5,90 | 7,00 | 6,85 | 6,50 | 6,00 | 5,90 | 8,00 |
| Mai | 2002 | 5,75 | 6,00 | 5,80 | 5,90 | 7,00 | 6,85 | 6,50 | 6,35 | 5,90 | 8,00 |
| Août | 2002 | 5,75 | 6,00 | 5,80 | 6,00 | 7,00 | 6,85 | 6,50 | 6,35 | 5,90 | 8,00 |
| Octobre | 2002 | 5,75 | 6,00 | 6,00 | 6,00 | 7,20 | 6,85 | 6,50 | 6,35 | 5,90 | 8,00 |
| Novembre | 2002 | 6,00 | 6,00 | 6,00 | 6,00 | 7,20 | 6,85 | 6,50 | 6,65 | 5,90 | 8,00 |
| Décembre | 2002 | 6,00 | 6,00 | 6,00 | 6,00 | 7,20 | 6,85 | 6,50 | 6,65 | 5,90 | 8,00 |
| Écart déc. 02 – jan. 97 | | 1,00 | 0,85 | 0,65 | 0,40 | 0,50 | 0,00 | 1,10 | 1,05 | 0,90 | 1,00 |

- Tout au long de la période, la Colombie-Britannique affiche toujours le salaire minimum le plus élevé.
- L'Ontario se distingue de toute autre juridiction avec un taux horaire qui ne varie pas durant la période.
- Le Québec et le Nouveau-Brunswick présentent les plus faibles hausses du salaire minimum entre janvier 1997 et décembre 2002, soit respectivement de 0,50 $ et de 0,40 $.
- Entre janvier 1997 et décembre 2002, trois juridictions ont une hausse d'au moins 1,00 $ de leur salaire minimum, il s'agit de Terre-Neuve-et-Labrador, la Saskatchewan et le Manitoba.
- En 2002, sept juridictions sur dix ont rehaussé leur taux horaire minimum alors qu'en 1998, seulement trois juridictions l'ont fait.
- En 2002, le Québec présente le deuxième meilleur salaire minimum du Canada avec un taux horaire variant de 7,00 $ à 7,20 $; l'Ontario occupait ce rang en 1997 (6,85 $).
- En décembre 2002, les provinces de la région de l'Atlantique (Terre-Neuve-et-Labrador, Île-du-Prince-Édouard, Nouvelle-Écosse, Nouveau-Brunswick) ont un taux horaire minimum identique, soit de 6,00 $.

**Évolution des taux de salaire minimums sur une base horaire au Canada pour les travailleurs adultes selon la juridiction, 1997-2002**

| | | T.-N.-L. | Î.-P.-É. | N.-É. | N.-B. | Québec | Ontario | Manitoba | Sask. | Alberta | C.-B. |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | | $ | | | | | |
| Janvier | 1997 | 5,00 | 5,15 | 5,35 | 5,50 | 6,70 | 6,85 | 5,40 | 5,60 | 5,00 | 7,00 |
| Février | 1997 | 5,00 | 5,15 | **5,50** | 5,50 | 6,70 | 6,85 | 5,40 | 5,60 | 5,00 | 7,00 |
| Avril | 1997 | **5,25** | 5,15 | 5,50 | 5,50 | 6,70 | 6,85 | 5,40 | 5,60 | 5,00 | 7,00 |
| Septembre | 1997 | 5,25 | **5,40** | 5,50 | 5,50 | 6,70 | 6,85 | 5,40 | 5,60 | 5,00 | 7,00 |
| Octobre | 1997 | 5,25 | 5,40 | 5,50 | 5,50 | **6,80** | 6,85 | 5,40 | 5,60 | 5,00 | 7,00 |
| Avril | 1998 | 5,25 | 5,40 | 5,50 | 5,50 | 6,80 | 6,85 | 5,40 | 5,60 | 5,00 | **7,15** |
| Octobre | 1998 | 5,25 | 5,40 | 5,50 | 5,50 | **6,90** | 6,85 | 5,40 | 5,60 | **5,40** | 7,15 |
| Janvier | 1999 | 5,25 | 5,40 | 5,50 | 5,50 | 6,90 | 6,85 | 5,40 | **6,00** | 5,40 | 7,15 |
| Avril | 1999 | 5,25 | 5,40 | 5,50 | 5,50 | 6,90 | 6,85 | **6,00** | 6,00 | **5,65** | 7,15 |
| Octobre | 1999 | **5,50** | 5,40 | **5,60** | 5,50 | 6,90 | 6,85 | 6,00 | 6,00 | **5,90** | 7,15 |
| Janvier | 2000 | 5,50 | **5,60** | 5,60 | **5,75** | 6,90 | 6,85 | 6,00 | 6,00 | 5,90 | 7,15 |
| Octobre | 2000 | 5,50 | 5,60 | **5,70** | 5,75 | 6,90 | 6,85 | 6,00 | 6,00 | 5,90 | 7,15 |
| Novembre | 2000 | 5,50 | 5,60 | 5,70 | 5,75 | 6,90 | 6,85 | 6,00 | 6,00 | 5,90 | **7,60** |
| Janvier | 2001 | 5,50 | **5,80** | 5,70 | 5,75 | 6,90 | 6,85 | 6,00 | 6,00 | 5,90 | 7,60 |
| Février | 2001 | 5,50 | 5,80 | 5,70 | 5,75 | **7,00** | 6,85 | 6,00 | 6,00 | 5,90 | 7,60 |
| Avril | 2001 | 5,50 | 5,80 | 5,70 | 5,75 | 7,00 | 6,85 | **6,25** | 6,00 | 5,90 | 7,60 |
| Juillet | 2001 | 5,50 | 5,80 | 5,70 | **5,90** | 7,00 | 6,85 | 6,25 | 6,00 | 5,90 | 7,60 |
| Septembre | 2001 | 5,50 | 5,80 | 5,70 | 5,90 | 7,00 | 6,85 | 6,25 | 6,00 | 5,90 | 7,60 |
| Octobre | 2001 | 5,50 | 5,80 | **5,80** | 5,90 | 7,00 | 6,85 | 6,25 | 6,00 | 5,90 | 7,60 |
| Novembre | 2001 | 5,50 | 5,80 | 5,80 | 5,90 | 7,00 | 6,85 | 6,25 | 6,00 | 5,90 | **8,00** |
| Janvier | 2002 | 5,50 | **6,00** | 5,80 | 5,90 | 7,00 | 6,85 | 6,25 | 6,00 | 5,90 | 8,00 |
| Avril | 2002 | 5,50 | 6,00 | 5,80 | 5,90 | 7,00 | 6,85 | **6,50** | 6,00 | 5,90 | 8,00 |
| Mai | 2002 | **5,75** | 6,00 | 5,80 | 5,90 | 7,00 | 6,85 | 6,50 | **6,35** | 5,90 | 8,00 |
| Août | 2002 | 5,75 | 6,00 | 5,80 | **6,00** | 7,00 | 6,85 | 6,50 | 6,35 | 5,90 | 8,00 |
| Octobre | 2002 | 5,75 | 6,00 | **6,00** | 6,00 | **7,20** | 6,85 | 6,50 | 6,35 | 5,90 | 8,00 |
| Novembre | 2002 | **6,00** | 6,00 | 6,00 | 6,00 | 7,20 | 6,85 | 6,50 | **6,65** | 5,90 | 8,00 |
| Décembre | 2002 | 6,00 | 6,00 | 6,00 | 6,00 | 7,20 | 6,85 | 6,50 | 6,65 | 5,90 | 8,00 |
| Écart déc. 02 – jan. 97 | | 1,00 | 0,85 | 0,65 | 0,40 | 0,50 | 0,00 | 1,10 | 1,05 | 0,90 | 1,00 |

- Tout au long de la période, la Colombie-Britannique affiche toujours le salaire minimum le plus élevé.
- L'Ontario se distingue de toute autre juridiction avec un taux horaire qui ne varie pas durant la période.
- Le Québec et le Nouveau-Brunswick présentent les plus faibles hausses du salaire minimum entre janvier 1997 et décembre 2002, soit respectivement de 0,50 $ et de 0,40 $.
- Entre janvier 1997 et décembre 2002, trois juridictions ont une hausse d'au moins 1,00 $ de leur salaire minimum; il s'agit de Terre-Neuve-et-Labrador, la Saskatchewan et le Manitoba.
- En 2002, sept juridictions sur dix ont rehaussé leur taux horaire minimum alors qu'en 1998, seulement trois juridictions l'ont fait.
- En 2002, le Québec présente le deuxième meilleur salaire minimum du Canada avec un taux horaire variant de 7,00 $ à 7,20 $; l'Ontario occupait ce rang en 1997 (6,85 $).
- En décembre 2002, les provinces de la région de l'Atlantique (Terre-Neuve-et-Labrador, Île-du-Prince-Édouard, Nouvelle-Écosse, Nouveau-Brunswick) ont un taux horaire minimum identique, soit de 6,00 $.

# Administration municipale : données inédites de l'Enquête sur la rémunération globale en 2003

*Emmanuelle Jarry, analyste en rémunération*

L'Institut de la statistique du Québec réalise chaque année une enquête sur la rémunération globale dans les établissements de 200 employés et plus ainsi que dans les municipalités de 25 000 habitants et plus. À partir des données de cette enquête, une comparaison de la rémunération des salariés de l'administration québécoise avec celle des autres salariés québécois est effectuée. Au cours des dernières années, un certain nombre de municipalités du Québec ont été fusionnées. Dans la majorité des cas, les fusions sont entrées en vigueur en janvier 2002. Cette réorganisation municipale a eu un effet important sur l'univers des municipalités visées par l'Enquête sur la rémunération globale (ERG). L'Institut a donc dû adapter ses approches pour la portion de l'enquête ayant trait à l'administration municipale.

Cet article vise deux objectifs. Dans un premier temps, il fait état du contexte dans ce secteur ainsi que des actions prises par l'Institut, tant en ce qui a trait à la collecte des données qu'à la comparaison de la rémunération. En deuxième lieu, des données inédites recueillies dans les administrations municipales lors de l'ERG 2003 sont présentées.

## Réorganisation municipale : impact sur l'univers de l'ERG

La réorganisation municipale a eu un impact important sur l'univers des municipalités visées par l'ERG, soit celles de 25 000 habitants et plus de population. Ainsi, en 2001, on comptait 49 municipalités de plus de 25 000 habitants alors qu'en 2003, le nombre de villes de cette taille est passé à 28 (voir tableau 1). Pour ce qui est de la population, ces villes couvraient, en 2001, 3 944 653 habitants tandis qu'en 2003, elles en comptent 4 673 858, soit 18,5 % de plus[1].

Les 28 villes de 25 000 habitants et plus en 2003 comptent 133 villes d'origine en 2001[2]. Ce nombre élevé de municipalités incluses dans le processus de fusion entraîne l'harmonisation d'une multitude de politiques salariales et de conventions collectives. Le tableau 2 présente la composition des municipalités de 25 000 habitants et plus en 2003 selon la taille de population des villes d'origine en 2001 impliquées dans la réorganisation municipale.

Tableau 1

**Répartition des municipalités de 25 000 habitants et plus selon la taille, en 2001 et 2003**

| Taille | 2001 | | 2003 | |
|---|---|---|---|---|
| | Villes | Population | Villes | Population |
| | n | | | |
| 25 000 à 49 999 habitants | 28 | 1 021 761 | 16 | 594 128 |
| 50 000 à 99 999 habitants | 16 | 1 110 958 | 3 | 221 022 |
| 100 000 habitants et plus | 5 | 1 811 934 | 9 | 3 858 708 |
| **Total** | **49** | **3 944 653** | **28** | **4 673 858** |

Tableau 2

**Composition des municipalités de 25 000 habitants et plus en 2003, selon la taille des villes d'origine en 2001**

| Taille | Villes d'origine en 2001 | | Taille des villes en 2003 | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | Population | Nombre | de 25 000 à 49 999 habitants | de 50 000 à 99 999 habitants | 100 000 habitants et plus |
| | | | n | | |
| 0 à 9 999 habitants | 198 324 | 53 | 21 | 3 | 29 |
| 10 000 à 24 999 habitants | 530 881 | 31 | 0 | 3 | 28 |
| 25 000 à 49 999 habitants | 1 021 761 | 28 | 16 | 2 | 10 |
| 50 000 à 99 999 habitants | 1 110 958 | 16 | 0 | 1 | 15 |
| 100 000 habitants et plus | 1 811 934 | 5 | 0 | 0 | 5 |
| **Total** | **4 673 858** | **133** | **37** | **9** | **87** |

1. Population tirée du *Répertoire des municipalités*, ministère des Affaires municipales et de la Métropole, 2001 et du site du ministère des Affaires municipales et de la Métropole, *Liste des municipalités touchées par le projet de loi concernant la consultation des citoyens sur la réorganisation territoriale de certaines municipalités*, 2002, [En ligne] : www.mamm.gouv.qc.ca/pdf_mammvlegi/projets_lois/pl_liste_municipalites.pdf, page consultée le 12 janvier 2004. Il est à noter que la population dénombrée en 2003 est tirée des sources ci-haut mentionnées.
2. Les villes d'origine sont celles existant en 2001. En 2003, plusieurs de ces villes font partie d'une municipalité « fusionnée » de 25 000 habitants et plus.

Tableau 3

**Administration municipale : contexte et approches retenues pour l'ERG et la comparaison de la rémunération**

| | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 |
|---|---|---|---|---|
| Contexte | Avant fusion | - Avant fusion<br>- Enquête sur la rémunération globale dans l'administration municipale (ERM) | Fusion au 1er janvier 2002 | Processus d'harmonisation en cours |
| ERG | Enquête complète : salaires et avantages sociaux | Mise à jour des données salariales | Aucune collecte dans l'ERG | Enquête *Villes-2001*[1] (mise à jour des données salariales, situation des emplois) |
| Comparaison | Comparaison spécifique de l'administration québécoise avec l'administration municipale | Comparaison spécifique de l'administration québécoise avec l'administration municipale | - Retrait ponctuel de la comparaison spécifique avec l'administration municipale<br>- Comparaison avec les ASQ[2] : ajustement des données 2001 afin de conserver la comparaison | - Maintien du retrait<br>- Comparaison avec les ASQ[2] : ajustement des données 2001 à partir des renseignements de mise à jour recueillis en 2003 |

1 *Villes-2001* : villes enquêtées en 2003 ayant répondu lors de l'ERG 2001.
2 Ensemble des autres salariés québécois.

## Contexte municipal et approches retenues par l'Institut

Depuis déjà quelques années, la portion de l'ERG menée auprès des administrations municipales comporte quelques différences par rapport à ce qui est recueilli dans les autres secteurs. Le tableau 3 permet de résumer les approches préconisées pour chaque année depuis 2000 dans le secteur municipal : il fait état du contexte, des approches retenues par l'Institut dans l'ERG ainsi que dans son rapport sur la rémunération des salariés.

En 2001, le ministère des Affaires municipales et de la Métropole (MAMM) confiait à l'ISQ le mandat de réaliser une enquête sur la rémunération globale dans l'administration municipale québécoise (ERM). L'enquête visait l'ensemble des municipalités locales de 10 000 habitants et plus et les catégories d'emplois de cols blancs, de cols bleus, de professionnels, de policiers, de pompiers et de cadres. Puisque ce mandat demandait une collaboration importante de la part des municipalités, il a été décidé lors de l'ERG 2001 de procéder seulement à une mise à jour des taux de salaires et des effectifs des emplois appariés[3] l'année précédente.

En janvier 2002, la réorganisation municipale s'est mise en branle dans la majorité des villes touchées par les fusions. De plus, l'ERM ne s'est terminée qu'au printemps de cette même année. Puisque la réorganisation municipale engendrait des changements importants dans l'univers de l'enquête et que l'ISQ se souciait de ne pas surcharger les répondants, aucune collecte dans l'ERG n'a été menée en 2002 dans l'administration municipale. En ce qui a trait au rapport *Rémunération des salariés : état et évolution comparés*, aucune comparaison spécifique n'a été présentée entre l'administration québécoise et l'administration municipale. Toutefois, afin de maintenir la comparaison avec l'ensemble des autres salariés québécois, l'ISQ a appliqué un taux d'ajustement[4] aux taux de salaires recueillis en 2001 dans les municipalités de 25 000 habitants et plus.

En 2003, le contexte était principalement caractérisé par les processus d'harmonisation des conventions collectives amorcés dans la plupart des villes fusionnées. Selon l'information disponible au printemps 2003, l'intégration des conventions collectives dans les nouvelles villes semblait peu avancée, mais tout de même à différents niveaux d'une ville à une autre ainsi qu'entre les catégories d'emplois d'une même ville. Compte tenu de cette hypothèse (harmonisation peu avancée), la démarche favorisée afin de récolter les données a été de rencontrer uniquement les villes répondantes à l'ERG 2001. À titre d'exemple, la nouvelle ville de Québec regroupe 13 anciennes municipalités (de diverses tailles). De ces 13 municipalités, 4 ont répondu à l'enquête en 2001; ces 4 villes ont donc été sollicitées en 2003 afin d'observer où en étaient les processus d'harmonisation des conventions collectives. Il est à noter que 14 des 49 villes enquêtées en 2001 ne faisaient pas partie du processus de réorganisation municipale mais ont été tout de même rencontrées en 2003. L'enquête portait sur l'état des emplois appariés lors de l'ERG 2001 et les salaires de ces emplois, mais ne comportait pas de volet sur les avantages sociaux.

Tout comme en 2002, l'approche retenue pour la comparaison 2003 est la suivante : aucune comparaison spécifique avec l'administration municipale et application d'un ajustement aux taux de salaires 2001 afin de maintenir une comparaison avec l'ensemble des autres salariés québécois. Les taux d'ajustement appliqués sont ceux recueillis dans l'ERG 2003.

## Situation des emplois dans les municipalités en 2003

Les données recueillies en 2003 dans le secteur municipal permettent de tracer un portrait de la situation des emplois. Les données portent sur 687 emplois regroupant 3 083 employés dont près des deux

3. Un emploi est apparié lorsqu'il est jugé équivalent à l'un des emplois repères de l'ERG. (Voir « Les emplois repères et le processus d'appariement des postes dans l'Enquête sur la rémunération globale au Québec », *Flash-info*, vol. 2, n° 4, septembre 2001).
4. Le taux d'ajustement retenu était de 0,6 %. Il a été calculé à partir des données sur les taux négociés en vigueur en 2002 incluses dans la banque de conventions collectives du ministère du Travail, du nombre de salariés couverts par ces taux et à partir d'une estimation du nombre total de salariés de l'administration municipale.

Tableau 4

**Répartition des emplois et des effectifs appariés dans les villes d'origine en 2001 ayant répondu à l'ERG**

| | Total des villes | | Villes non fusionnées | | | | Villes fusionnées | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Emplois | Effectifs | Emplois | | Effectifs | | Emplois | | Effectifs | |
| | n | | n | % | n | % | n | % | n | % |
| Cols blancs | 404 | 1 777 | 127 | 31,4 | 620 | 34,9 | 277 | 68,6 | 1 157 | 65,1 |
| Cols bleus | 195 | 1 149 | 63 | 32,3 | 392 | 34,1 | 132 | 67,7 | 757 | 65,9 |
| Professionnels | 88 | 157 | 23 | 26,1 | 44 | 28,0 | 65 | 73,9 | 113 | 72,0 |
| **Total** | **687** | **3 083** | **213** | **31,0** | **1 056** | **34,3** | **474** | **69,0** | **2 027** | **65,7** |

tiers travaillaient dans une ville d'origine en 2001 touchée par les fusions municipales (voir tableau 4). Un regroupement des emplois a été fait selon les catégories suivantes : les cols bleus, les cols blancs et les professionnels. Chez les cols blancs et les cols bleus, la proportion d'employés touchés par les fusions s'élève aussi à près des deux tiers tandis que chez les professionnels, cette proportion atteint 72 %.

Dans le but de vérifier l'hypothèse concernant le faible avancement de l'harmonisation des conventions collectives dans les villes fusionnées, un questionnaire spécifique a été remis aux répondants du secteur municipal. D'abord, les répondants devaient signifier, pour chacun des groupes d'emplois de leur ville en 2001, si l'intégration et l'harmonisation des conditions de travail de l'ancienne ville à la nouvelle ville avaient été complétées. Seulement 2 des 474 emplois appariés dans une ville fusionnée avaient fait l'objet d'une harmonisation.

Dans un deuxième temps, on a demandé aux répondants de qualifier l'intégration des emplois. Les huit codes proposés aux répondants ont été regroupés selon quatre grandes rubriques :

1) l'emploi existe sous la même forme et n'a pas été fusionné avec un autre,
2) l'emploi comporte des changements de classement ou de complexité,
3) l'emploi est aboli,
4) l'emploi est fusionné avec un ou plusieurs autres.

Les résultats montrent que 90,9 % des emplois appariés existent toujours sous la même forme et n'ont pas été fusionnés[5]. C'est chez les cols blancs que la proportion des emplois ayant connu certains changements de classement ou de complexité est la plus importante (3,3 % versus 2,3 % chez les cols bleus et 3,1 % chez les professionnels). Chez les professionnels, la proportion d'emplois abolis est la plus forte avec près de 14 %, contre 6,2 % chez les cols blancs et 2,3 % chez les cols bleus. Le tableau 5 présente l'ensemble des données recueillies.

L'harmonisation des conventions collectives est un processus complexe. Mentionnons également que plus il y a de villes à regrouper, plus le nombre de politiques salariales et de conventions collectives distinctes à harmoniser est élevé. Les résultats de l'ERG 2003 démontrent cette complexité, l'intégration des emplois dans les nouvelles villes étant très peu avancée. Il était donc pertinent d'adapter, une année de plus, les outils d'enquête utilisés pour la collecte des données dans ce secteur pour les fins de l'ERG. Les données recueillies ont permis de dresser un portrait sommaire de la situation.

L'Institut de la statistique continuera à suivre de près les développements dans le secteur municipal. L'approche utilisée ainsi que les données recueillies en 2003 orienteront l'enquête 2004, qui sera adaptée à la réalité des administrations municipales.

Tableau 5

**Situation des emplois dans les villes fusionnées faisant partie de l'échantillon de l'ERG 2003**

| Emplois | Cols blancs | | | | Cols bleus | | | | Professionnels | | | | Total | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Emplois | | Effectifs | | Emplois | | Effectifs | | Emplois | | Effectifs | | Emplois | | Effectifs | |
| | n | % | n | % | n | % | n | % | n | % | n | % | n | % | n | % |
| Existent sous la même forme | 250 | 90,6 | 1 128 | 97,5 | 125 | 95,4 | 740 | 97,8 | 54 | 83,1 | 110 | 97,3 | 429 | 90,9 | 1 978 | 97,6 |
| Comportent certains changements | 9 | 3,3 | 29 | 2,5 | 3 | 2,3 | 6 | 0,8 | 2 | 3,1 | 3 | 2,7 | 14 | 3,0 | 38 | 1,9 |
| Abolis | 17 | 6,2 | – | 0,0 | 3 | 2,3 | 11 | 1,5 | 9 | 13,8 | 0 | 0,0 | 29 | 6,1 | 11 | 0,5 |
| Fusionnés | 0 | 0,0 | – | 0,0 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | – | 0,0 |
| **Total**[2] | **276** | **100,0** | **1 157** | **100,0** | **131** | **100,0** | **757** | **100,0** | **65** | **100,0** | **113** | **100,0** | **472** | **100,0** | **2 027** | **100,0** |

1. Cette situation peut impliquer un changement de titre mais l'emploi n'est pas fusionné avec un autre emploi.
2. La situation concernant un emploi chez les cols blancs et un emploi chez les cols bleus n'a pas été fournie.

5. À la fin du processus d'harmonisation des conditions de travail, il est possible qu'une certaine proportion des emplois demeurent sous la même forme.

# L'Enquête sur la rémunération globale au Québec en 2003

La Direction du travail et de la rémunération a réalisé, au printemps et à l'été 2003, l'Enquête sur la rémunération globale au Québec (ERG), une enquête faite annuellement par l'ISQ. Au total, 293 établissements ont été sollicités et 239 ont répondu à l'enquête. Ce nombre de répondants est le plus élevé depuis la prise en charge de l'enquête par l'Institut en 1999.

Le succès de l'ERG repose en grande partie sur l'expertise des enquêteurs et la disponibilité des répondants. Cela a permis d'amasser une quantité impressionnante de données dont le premier usage a été la production de l'édition 2003 du rapport *Rémunération des salariés : état et évolution comparés* en novembre dernier. Ce rapport est une référence pour les parties patronale et syndicales de l'administration québécoise.

Par ailleurs, les divers concepts, aspects méthodologiques et résultats de l'ERG se retrouvent dans le rapport d'enquête sur le site Web de l'Institut[1].

## Quelques chiffres et concepts généraux sur l'ERG 2003

- L'ERG porte sur les établissements d'au moins 200 employés réguliers au Québec.
- En se basant sur les données recueillies en 2003, il y avait approximativement 765 établissements d'au moins 200 employés au Québec ayant en emploi 905 000 effectifs réguliers au 1er juillet 2003. Aux fins de ces calculs, la fonction publique provinciale, les sous-secteurs de la santé et de l'éducation de même que l'administration fédérale au Québec comptent chacun comme un établissement.
- L'enquête comporte deux volets, l'un sur les salaires et l'autre sur le coût des avantages sociaux et du temps chômé payé.

## Le volet salarial : concepts

- Le volet salarial de l'ERG porte sur les effectifs, les salaires et les échelles salariales d'emplois existant dans les établissements enquêtés et qui peuvent être appariés à l'un des emplois repères de l'enquête. Ce sont l'enquêteur et le répondant dans l'établissement qui procèdent à l'appariement des emplois.
- Les emplois repères proviennent de 36 corps d'emploi comportant chacun de un à trois niveaux de complexité. C'est la combinaison d'un corps d'emploi et d'un niveau de complexité qui forme un emploi repère. Au total, l'enquête porte sur 90 emplois repères.
- Les corps d'emploi couvrent quatre grandes catégories d'emplois : les professionnels, les techniciens, les employés de bureau et les employés de service et ouvriers.
- Les niveaux d'emplois font référence quant à eux à la complexité d'un corps d'emploi donné et leur signification est uniforme sur l'ensemble des corps d'emploi : le niveau 1 correspond au niveau d'entrée et d'apprentissage, le niveau 2 à celui de fonctionnement autonome et le niveau 3 à celui de spécialiste ou de chef d'équipe.

## Le volet salarial : résultats

- Ce sont 239 établissements qui ont répondu au volet salarial. Dans le secteur privé, le taux de réponse est de 79,4 % alors que dans le secteur public, il est de 95,1 %.
- Pour l'ensemble du volet salarial, 6 447 appariements d'emplois ont été revus ou effectués et près de 128 000 effectifs se retrouvaient dans ces emplois appariés.
- Les catégories « professionnels » et « employés de bureau » ont chacune plus de 30 % du total des emplois appariés. Par contre, c'est dans la catégorie « employés de service et ouvriers » que le nombre moyen d'employés par appariement est le plus élevé, soit un peu plus de 25 employés.
- Dans l'ensemble du Québec, les salaires annuels moyens par emploi vont de 26 459 $ pour l'emploi « Préposé cuisine/cafétéria 2 » à 87 069 $ pour l' « Ingénieur 3 ».

## Le volet du coût des avantages sociaux et du temps chômé payé : concepts

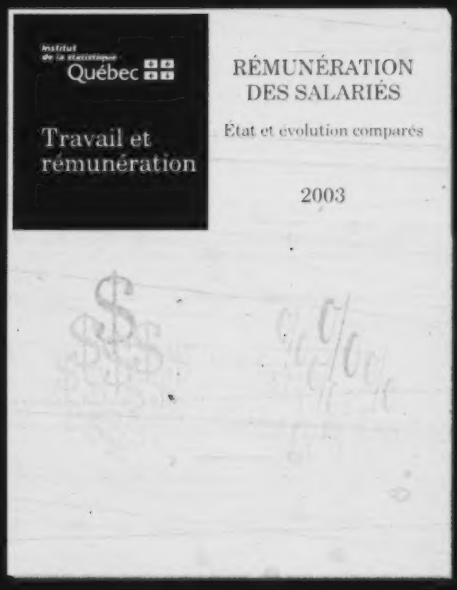
- Ce volet porte sur le coût de l'employeur de divers éléments de rémunération autres que le salaire. La plupart des principaux avantages s'y trouvent : les régimes complémentaires de retraite, plusieurs types d'assurances, les régimes étatiques de même que le temps chômé payé (congés annuels, fériés, maladie, etc.).
- Ces données sont recueillies pour des groupes d'employés appelés modèles d'avantages sociaux. Habituellement, un modèle d'avantages sociaux regroupe les employés bénéficiant de la même couverture. Lorsque ce n'est pas possible de séparer les coûts pour ces différents groupes d'employés, le modèle couvrira alors un ensemble plus large, par exemple tous les employés de l'établissement.

## Le volet du coût des avantages sociaux et du temps chômé payé : résultats

- Le volet du coût des avantages sociaux et du temps chômé payé est effectué chaque année sur une partie de l'échantillon afin d'alterner entre le secteur privé et le secteur public. En 2003, ce sont les établissements du secteur privé qui ont été enquêtés : 144 établissements ont répondu, soit un taux de réponse de 57,1 %.
- Les données pour le secteur privé portent sur 278 modèles d'avantages sociaux, lesquels couvrent près de 172 000 effectifs.
- Dans le secteur privé, le coût total des avantages sociaux et du temps chômé payé, exprimé en pourcentage du salaire régulier, atteint 33,08 %. Le coût des avantages sociaux compte pour 19,56 % du salaire et celui des heures chômées payées, pour 13,53 %.

1 www.stat.gouv.qc.ca/publications/remuneration/index.htm

## Vient de paraître :




En novembre dernier, l'ISQ a diffusé l'édition 2003 de son rapport *Rémunération des salariés : état et évolution comparés*. La première partie de ce rapport compare la rémunération globale des employés de l'administration québécoise avec celle des autres salariés québécois des différents secteurs du marché du travail (privé, « entreprises publiques », universitaire et fédéral). La comparaison porte sur les salaires, les avantages sociaux et le temps chômé payé, les heures de travail ainsi que la rémunération globale. Le point est également fait sur l'évolution des écarts. La deuxième partie présente les tendances salariales, étudie le pouvoir d'achat des travailleurs et analyse les contextes économique et du marché du travail dans lesquels évolue la rémunération. De plus, elle rend compte des prévisions économiques et des perspectives salariales de l'Institut pour 2004.

L'édition 2003 du rapport sur la rémunération des salariés est consultable sur le site Web de l'Institut.

Ce bulletin est conçu par la Direction du travail et de la rémunération de l'Institut.

Pour tout renseignement veuillez communiquer avec :

Anne-Marie Fadel
Direction du travail et de la rémunération
Institut de la statistique du Québec
1200, avenue McGill College, 4e étage
Montréal (Québec) H3B 4J8

Téléphone : (514) 876-4384, poste 6217
Télécopieur : (514) 876-1767
Courriel : flash-info.isq@stat.gouv.qc.ca

La version PDF de ce bulletin est diffusée sur le site Web de l'Institut, à l'adresse suivante : www.stat.gouv.qc.ca

Dépôt légal
Bibliothèque nationale du Canada
Bibliothèque nationale du Québec
1er trimestre 2004
ISSN 1492-1073

© Gouvernement du Québec

Institut de la statistique Québec